HSK
voorkomen en herstellen

HSK Monitor
Werk en mentale gezondheid 2026

De jaarlijkse graadmeter voor werk en mentale gezondheid in Nederland

HSK
voorkomen en herstellen

Inhoudsopgave

Voorwoord.....3

Management samenvatting.....5

Observatie van psychische klachten 8

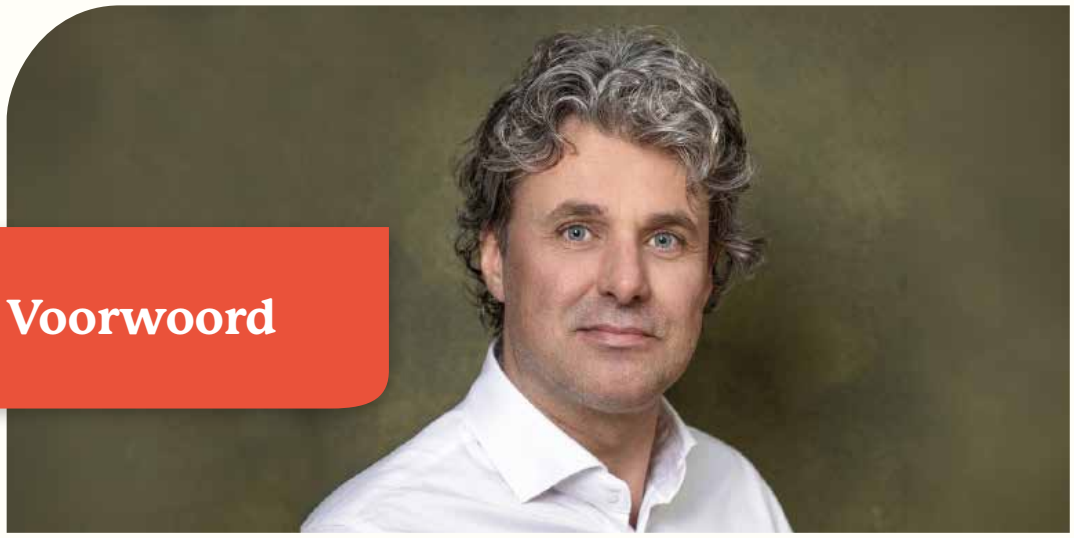
Omgang met mentale klachten 15

Onderzoeksverantwoording 27

Contact HSK..... 29

HSK
voorkomen en herstellen

Voorwoord



Daan van Montfoort | Directeur HSK

Mentale gezondheid op de werkvloer is allang geen randvoorwaarde meer voor goed werkgeverschap. Het is een bepalende factor geworden voor inzetbaarheid, continuïteit en het succes van organisaties. Toch zien we in de praktijk dat mentale klachten nog te vaak pas aandacht krijgen wanneer het functioneren al onder druk staat of wanneer iemand uitvalt.

‘Mentale klachten krijgen te vaak te laat aandacht.’

Met deze eerste editie van de HSK Monitor Werk & mentale gezondheid willen we inzicht geven in wat er werkelijk speelt op de Nederlandse werkvloer. Daarom hebben wij de onderzoekers van Highberg gevraagd om onderzoek te doen onder ruim 1.700 medewerkers en 1.700 leidinggevenden. Hoe bespreekbaar zijn mentale klachten binnen organisaties? Wie voelt zich verantwoordelijk voor preventie? En welke ondersteuning helpt daadwerkelijk om klachten eerder te signaleren en verzuim te voorkomen?

De uitkomsten laten een duidelijke realiteit zien. Meer dan de helft van de medewerkers ervaart mentale klachten die het werk belemmeren. Bij vrouwen ligt dat percentage nog hoger dan bij mannen. Tegelijkertijd blijkt dat veel medewerkers hun klachten niet bespreken op het werk, vaak omdat zij onvoldoende ruimte of veiligheid ervaren om dat te doen. Vrouwen noemen bovendien opvallend vaker angst voor negatieve gevolgen voor hun beoordeling of loopbaan.

Ook leidinggevenden herkennen de problematiek. Zij zien regelmatig signalen van mentale overbelasting binnen teams en voelen zich vaak verantwoordelijk om in te grijpen. Maar tussen intentie en praktijk zit een duidelijke kloof. Gesprekken vinden regelmatig pas plaats wanneer klachten al ernstig zijn geworden of zelfs tot verzuim leiden. Niet omdat

organisaties het belang niet zien, integendeel. Zowel medewerkers als leidinggevenden erkennen breed dat investeren in mentale gezondheid belangrijk is voor welzijn, samenwerking, werkgeverschap én financiële resultaten. Toch ontbreekt het in de praktijk nog te vaak aan tijd, middelen, duidelijke processen of passende ondersteuning. Dat is misschien wel de belangrijkste conclusie van dit onderzoek: we weten dat preventie werkt, maar handelen er nog onvoldoende naar.

‘Verzuim door mentale klachten duurt gemiddeld te lang.’

En juist daar ligt de grootste kans. Niet pas ingrijpen bij uitval, maar eerder signaleren, het gesprek voeren en laagdrempelig ondersteuning bieden. Denk aan coaching, mentale check-ups, begeleiding door een psycholoog of het versterken van leidinggevenden met training en advies. Want hoe eerder ondersteuning beschikbaar is, hoe groter de kans dat zwaardere klachten en langdurig verzuim voorkomen kunnen worden. Dat is niet alleen beter voor medewerkers, maar ook voor organisaties. De impact van mentale uitval is groot, menselijk én financieel. Verzuim door mentale klachten duurt gemiddeld lang en de grootste kosten ontstaan vaak al vóór de ziekmelding, door verminderde productiviteit, uitval binnen teams en verlies van energie en betrokkenheid.

Bij HSK geloven we daarom in een geïntegreerde aanpak waarin preventie en behandeling met elkaar verbonden zijn. Niet versnipperd, maar één duidelijke route voor organisaties én medewerkers. Zodat mentale gezondheid niet alleen belangrijk gevonden wordt, maar ook goed georganiseerd is.

Met de HSK Monitor Werk & mentale gezondheid willen we jaarlijks inzicht blijven geven in ontwikkelingen rondom mentale gezondheid, preventie en verzuim op de werkvloer. Zodat organisaties beter onderbouwde keuzes kunnen maken en eerder kunnen handelen. Want mentale klachten zijn inmiddels een structureel onderdeel van de werkrealiteit. De vraag is niet óf het speelt, maar of je er op tijd bij bent.

HSK
voorkomen en herstellen

Management samenvatting

Mentale klachten zijn de norm op de werkvloer, maar organisaties grijpen structureel te laat in

Hoewel het belang van preventie breed wordt erkend, blijft tijdig handelen in de praktijk achter. Juist daar ligt de grootste kans om verzuim en kosten te beperken.

Situatie

Per april 2026 hebben HSK en Vitalmindz hun krachten gebundeld en gaan zij samen verder als HSK Voorkomen en Herstellen. Binnen deze organisatie zijn preventie en behandeling structureel met elkaar verbonden.

HSK & Vitalmindz bundelen hun krachten in mentale gezondheid.

Om organisaties beter te ondersteunen bij mentale gezondheid en verzuimpreventie, heeft HSK aan Highberg gevraagd om onderzoek uit te voeren onder ruim 3.400 medewerkers en leidinggevenden. Het doel: inzicht krijgen in hoe mentale klachten worden ervaren, in hoeverre deze bespreekbaar zijn en wat organisaties nodig hebben om eerder en effectiever in te grijpen.

De paradox

Het onderzoek laat een duidelijke spanning zien tussen bewustzijn en gedrag:

- Organisaties erkennen het belang van preventie
- Maar handelen vaak pas bij verergering of uitval

Belangrijkste inzichten

Mentale klachten zijn structureel aanwezig

- **54%** van de medewerkers ervaart mentale klachten die het werk beïnvloeden, waarvan circa **80%** geheel of deels werkgerelateerd is.

Kloof tussen leidinggevende en medewerker

- **59%** van de leidinggevenden denkt signalen tijdig te herkennen, terwijl slechts **25%** van de medewerkers dit zo ervaart. Daarnaast bespreekt **42%** van de medewerkers met mentale klachten hun klachten helemaal niet op het werk.

‘We weten wat werkt, maar passen het nog onvoldoende toe op het juiste moment’.

Gesprekken vinden te laat plaats

- **23%** van de leidinggevenden voert gesprekken pas bij duidelijke klachten of verzuim en **13%** geeft aan deze gesprekken helemaal niet te voeren.

Behoefte aan andere vormen van ondersteuning

- **69%** van de medewerkers ziet flexibel werken als belangrijke preventieve maatregel en **61%** waardeert ondersteuning door een onafhankelijke professional buiten de directe leidinggevende.

Uitdaging

Wat betekent dit voor organisaties?

De resultaten laten zien dat mentale gezondheid geen individueel vraagstuk is, maar een organisatievraagstuk. De grootste winst ligt vóór het moment van uitval.

Organisaties die eerder signaleren en handelen:

- Voorkomen verergering van klachten
- Beperken langdurig verzuim
- Houden grip op kosten en continuïteit
- Versterken vertrouwen en betrokkenheid van medewerkers

Dit vraagt niet alleen om bewustzijn, maar om een structurele aanpak waarin:

- Preventie en behandeling met elkaar verbonden zijn
- Leidinggevenden worden ondersteund in hun rol
- Medewerkers toegang hebben tot onafhankelijke hulp
- Duidelijke processen en interventies beschikbaar zijn

Conclusie

Mentale klachten zijn inmiddels een vast onderdeel van de werkrealiteit. De vraag is niet óf het speelt, maar hoe organisaties ermee omgaan.

De grootste impact wordt gerealiseerd door eerder in te grijpen, vóórdat klachten leiden tot uitval.

Daar ligt de sleutel tot duurzame inzetbaarheid, lagere kosten en een gezonde organisatie.

HSK
voorkomen en herstellen

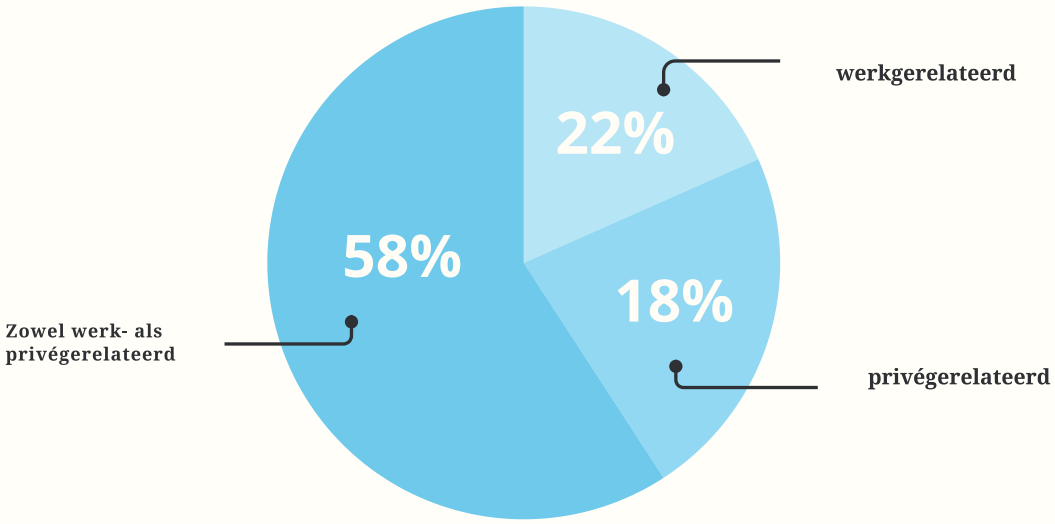
Observatie van psychische klachten

HSK
voorkomen en herstellen

80%

Meer dan de helft van de Nederlandse medewerkers heeft in het afgelopen jaar mentale klachten ervaren, waarvan 80% werkgerelateerd.

Wat is de oorzaak van de klachten?**



54%

van de medewerkers heeft in het afgelopen jaar mentale klachten ervaren die hen belemmerden in het uitvoeren van hun werk. Hiervan heeft 20% vaak of regelmatig klachten ervaren.

Vrouwen (56%) melden iets vaker mentale klachten dan mannen (48%). Vrouwen met mentale klachten zeggen vaker dat de oorzaak van de klachten helemaal privégerelateerd is (20%) dan mannen (14%).

Mannen zeggen juist vaker dat de oorzaak compleet werkgerelateerd is (27%) dan vrouwen (20%).*

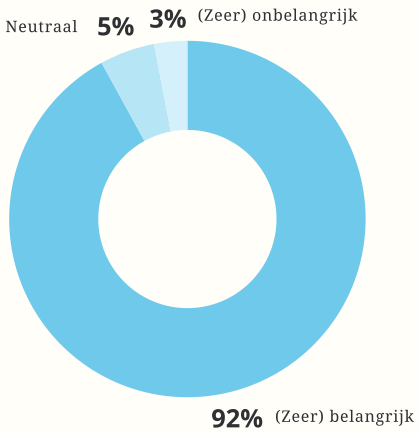
*basis: medewerkers: 1.710
**basis: alle medewerkers die klachten hebben ervaren: 929

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

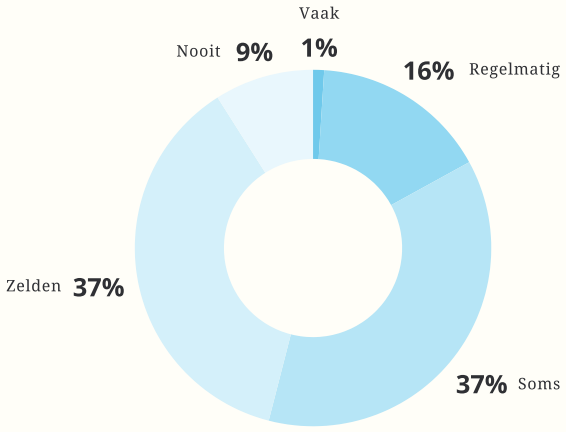
54%

Leidinggevenden vinden mentale klachten belangrijk, mogelijk doordat 54% aangeeft dat deze binnen hun teams voorkomen.

Hoe belangrijk vinden leidinggevenden mentale gezondheid binnen hun team?



Hoe vaak merken leidinggevenden dat er binnen hun team mentale klachten ervaren worden?



In kleinere organisaties (<100 medewerkers) hechten leidinggevenden minder vaak belang aan mentale gezondheid (88%) dan in grotere organisaties (94%). Dit aandeel is het laagst in de handel (88%) en het hoogst in het onderwijs (94%). In de praktijk signaleren leidinggevenden verschillen: in kleine organisaties geeft 18% aan nooit mentale klachten te zien, tegenover slechts 3% in grote organisaties.

In branches waar hoge emotionele belasting of mensgericht werk wordt uitgevoerd, worden het vaakst regelmatig of vaak door leidinggevenden mentale klachten ervaren. Dit zijn de gezondheidszorg (27%), collectieve sector / openbare sector (22%) en onderwijs (18%).

Basis, leidinggevenden: 1.752

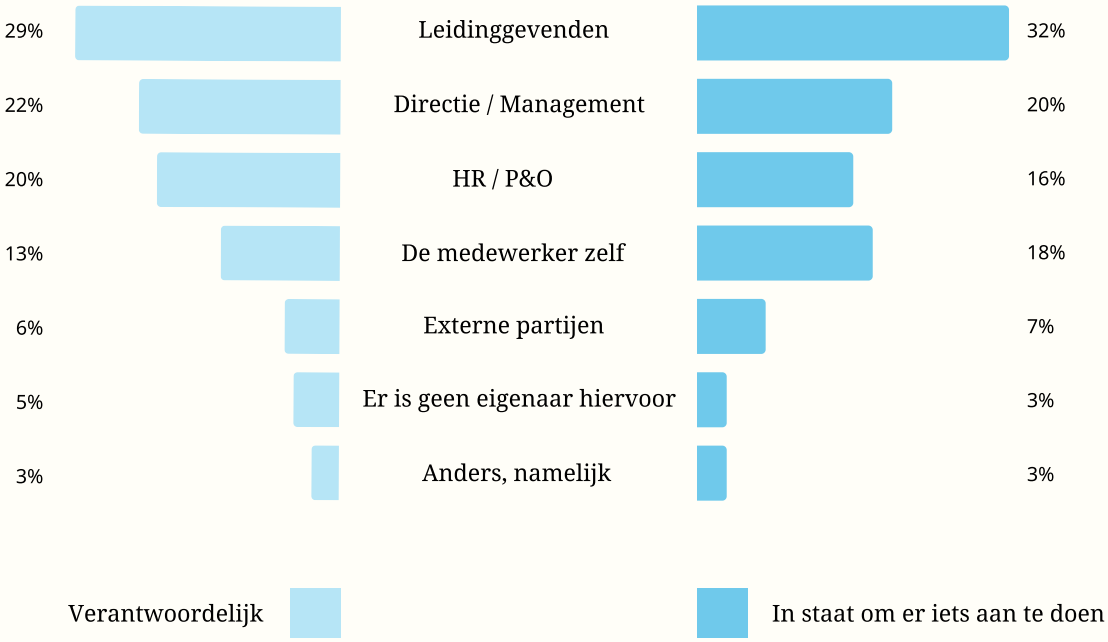
Voor meer informatie:
www.hsk.nl

HSK
voorkomen en herstellen

Verzuimpreventie

Leidinggevenden zien een sterk verband tussen ervaren verantwoordelijkheid en handelingsvermogen bij verzuimpreventie.

Wie vinden leidinggevenden verantwoordelijk voor preventie van verzuim en wie zijn in staat om er iets aan te doen?



Tussen grote en kleine bedrijven zien we duidelijke verschillen: binnen kleine organisaties (<100 medewerkers) geeft 39% van de leidinggevenden aan dat zij de directie/het management als verantwoordelijk zien, terwijl dat in grote bedrijven slechts 11% is, hier wordt de verantwoordelijkheid vaker bij de leidinggevenden zelf gelegd (35%).

Basis, leidinggevenden: 1.752

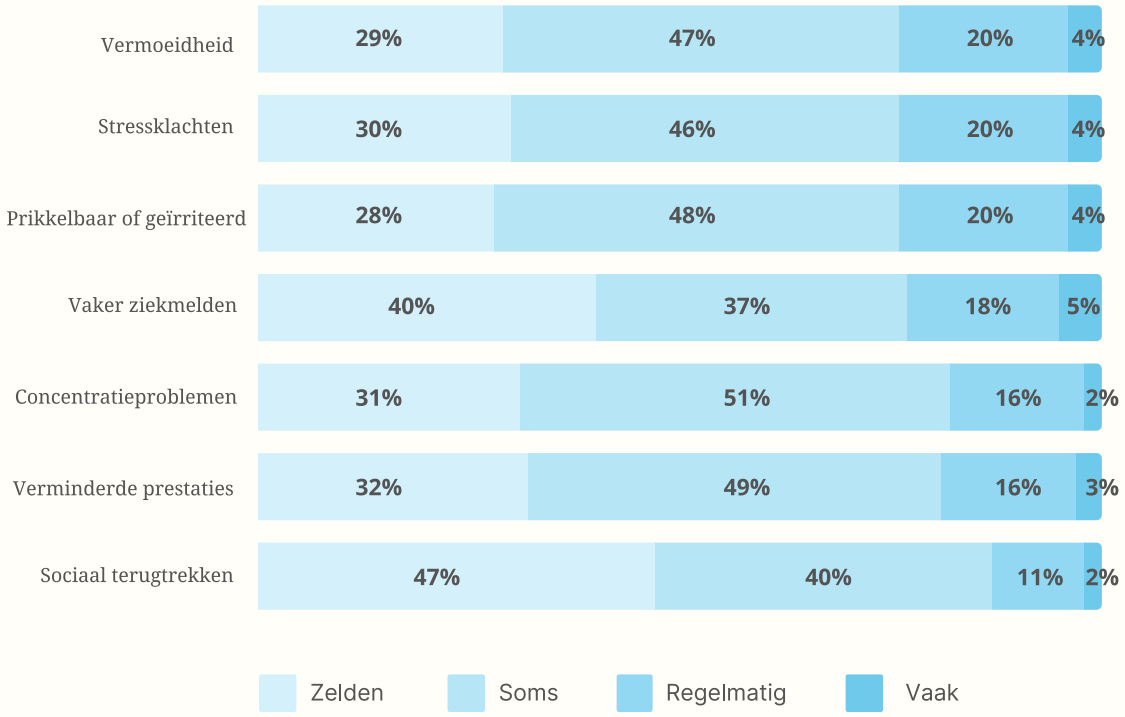
Voor meer informatie:
www.hsk.nl

HSK
voorkomen en herstellen

Pyschische overbelasting

Leidinggevenden zien vermoeidheid, stress en irritatie als meest voorkomende klacht van psychische overbelasting onder collega's.

Hoe vaak zien leidinggevenden de volgende signalen van psychische overbelasting bij hun collega's?



Leidinggevenden in kleine organisaties (<100 medewerkers) laten duidelijke verschillen zien bij het signaleren van hoe vaak vermoeidheid wordt gezien als signaal van psychische overbelasting: 13%, tegenover 31% in grotere organisaties (>100 medewerkers).

Leidinggevenden in bepaalde branches rapporteren kleinere, maar nog steeds duidelijke verschillen tussen industrieën: bouw (21%), kennisintensieve dienstverlening (21%) en transport & logistiek (29%).

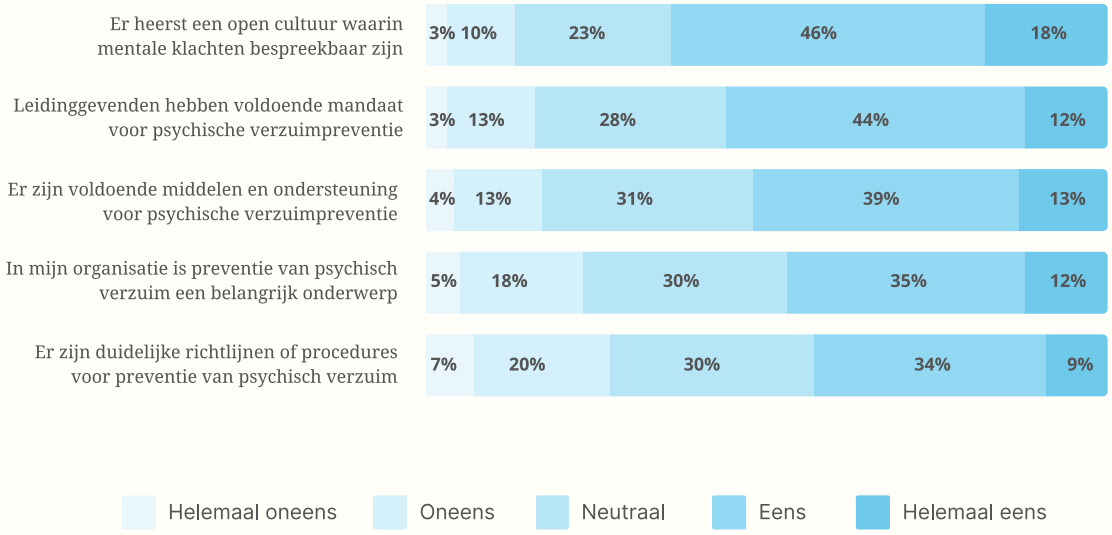
Basis, leidinggevenden: 1.752

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

64%

van leidinggevenden ervaart binnen hun organisatie een open cultuur waarin zij mentale klachten kunnen bespreken.

De inrichting van verzuimpreventie binnen organisaties



In de industrie en bouwsector (47%), transport- en logistieksector (45%) en kennisintensieve dienstverlening (44%) is een open cultuur rond mentale klachten lager dan het gemiddelde van 64%.

Basis, leidinggevenden: 1.752

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

84%

van de leidinggevenden vindt dat investeren in preventie van mentale klachten waardevol is voor het welzijn van medewerkers.

% (zeer) mee eens dat investeren in preventie van mentale klachten waardevol is voor:

	Leidinggevende	Medewerker
Welzijn van medewerkers	84%	82%
Financiële resultaten organisatie	61%	70%
Functioneren team	83%	80%
Imago werkgever	69%	72%

Bij de beoordeling van het belang van het welzijn van medewerkers ziet **77%** van leidinggevenden in kleinere teams dit als waardevol, tegenover **88%** van leidinggevenden in grotere teams.

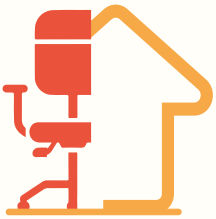
Dit patroon doet zich consistent voor: leidinggevenden bij grotere werkgevers ervaren ongeveer **10%** vaker dat investeren in welzijn waardevol is.

Basis, leidinggevenden: 1.752 , medewerkers: 1.710

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

HSK
voorkomen en herstellen

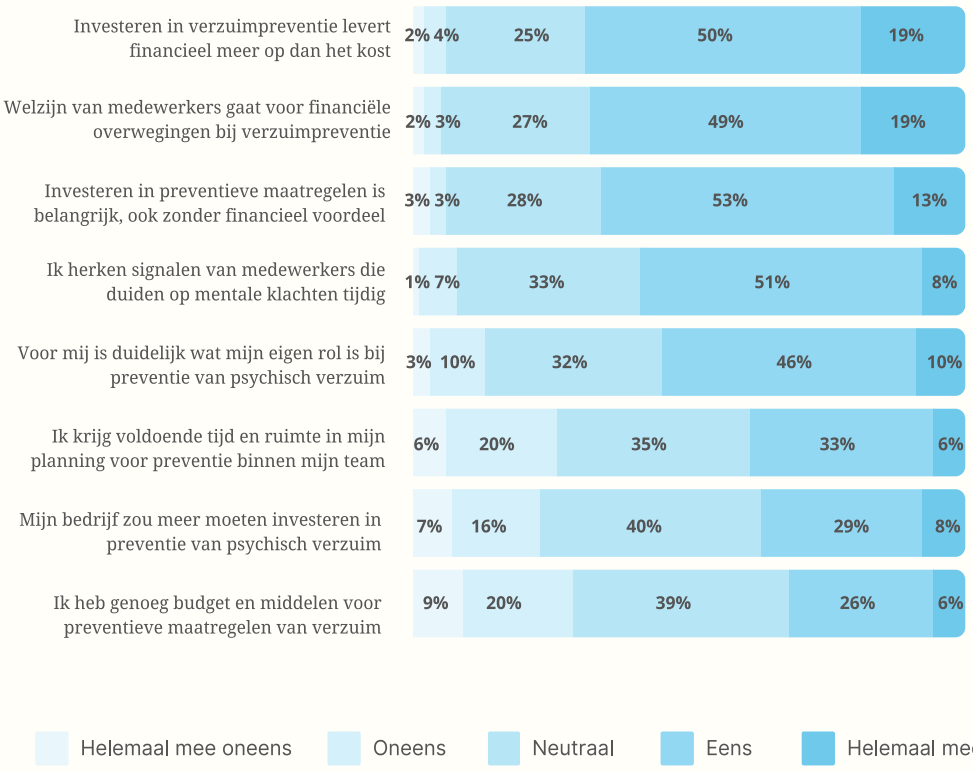
Omgang met mentale klachten



69%

van de leidinggevenden is ervan overtuigd dat investeren in verzuimpreventie financieel meer oplevert dan het kost.

Percepties en randvoorwaarden rondom verzuimpreventie



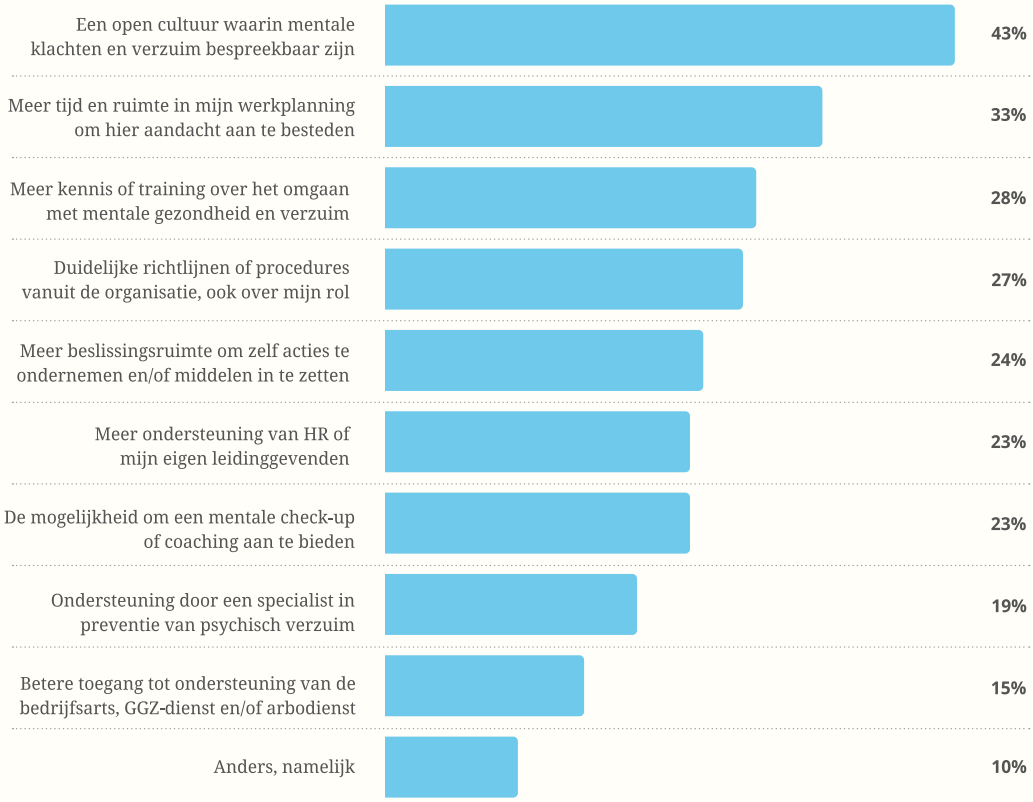
Hoewel de meeste leidinggevenden (**32%**) aangeven dat zij het meest in staat zijn om verzuim te voorkomen (zie pagina 11), vindt **26%** dat ze er niet genoeg tijd en ruimte voor krijgen, vindt **29%** dat er te weinig budget en middelen zijn en vindt **37%** dat het bedrijf meer zou moeten investeren.

Basis, leidinggevenden: 1.752

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

Leidinggevenden zien een open cultuur, waarin mentale klachten bespreekbaar zijn, als belangrijkste aanvullend middel voor verzuimpreventie.

Aanvullende voorwaarden en middelen die volgens leidinggevenden bijdragen aan het voorkomen van verzuim



Bij grotere organisaties ligt dit percentage op **27%**.

Eén op de vijf leidinggevenden ziet het als waardevol om een specialist te betrekken bij de preventie van psychisch verzuim. Bij grote organisaties ligt dit percentage zelfs op **25%**.

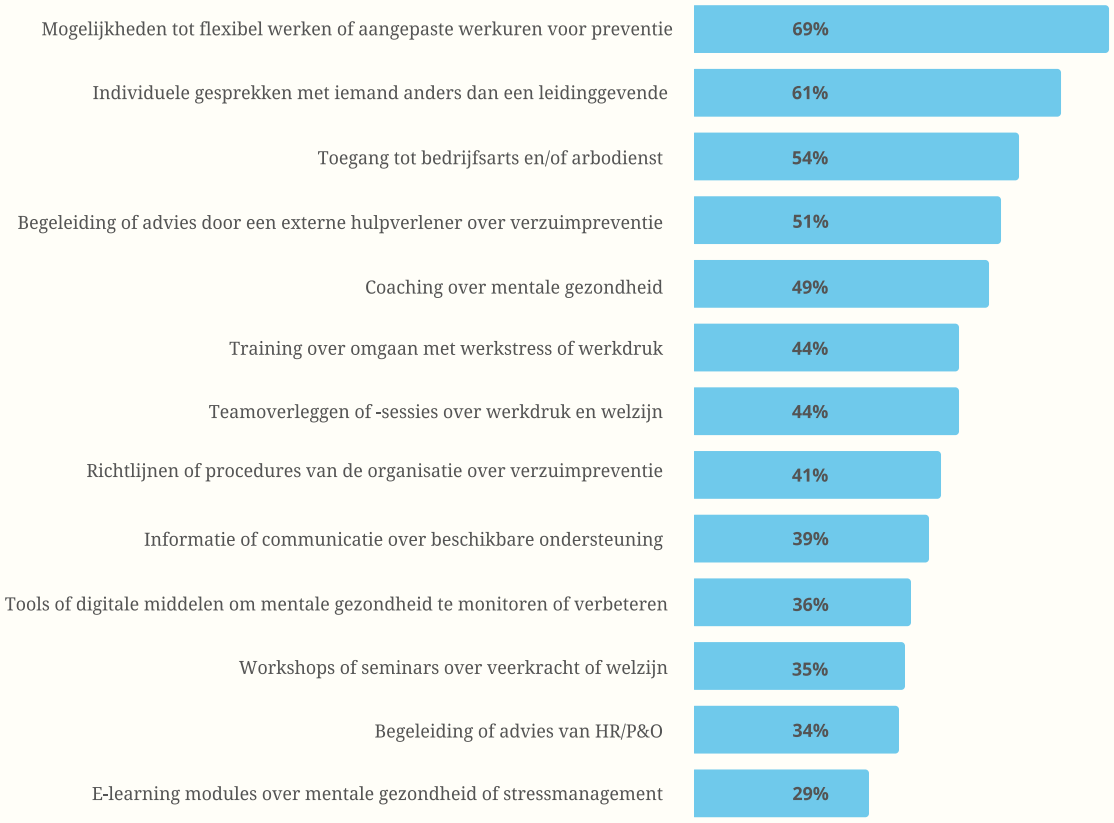
Interessant hierbij is dat medewerkers vooral flexibel werken en individuele gesprekken met iemand anders dan hun leidinggevende als een belangrijke verzuimpreventieve maatregel benoemen.

Basis, leidinggevenden: 1.752

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

Medewerkers zien flexibel werken en (externe) hulp van iemand anders dan de leidinggevende als meest waardevolle interventies.

Waardering van verzuimpreventie-initiatieven onder medewerkers



Interessant hierbij is dat medewerkers, naast flexibel werken, ook individuele gesprekken met iemand anders dan hun leidinggevende als een belangrijke verzuimpreventieve maatregel benoemen. Tegelijkertijd geven leidinggevenden juist aan dat zij zichzelf als het belangrijkste zien voor het voorkomen van verzuim.

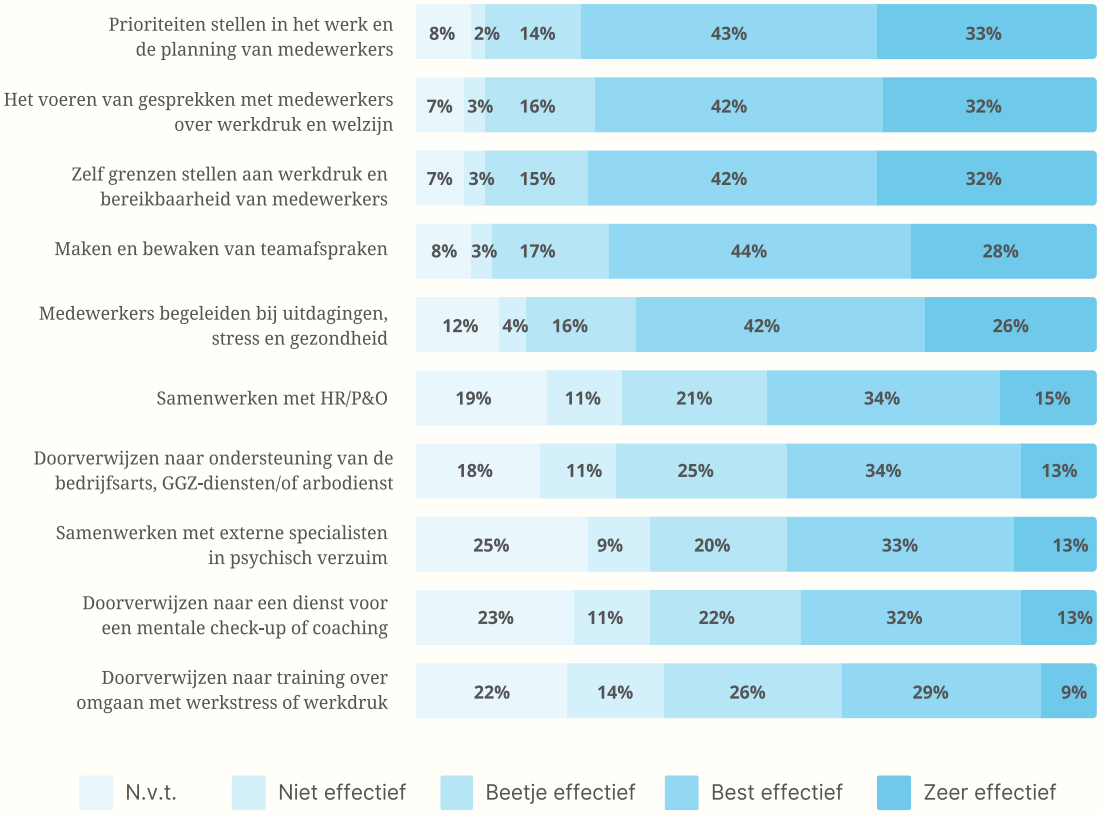
Basis, medewerkers: 1.710

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

76%

Het stellen van prioriteiten werd door de leidinggevende als meest effectieve interventie beschouwd.

Effectiviteit van interventies door leidinggevenden bij het voorkomen van verzuim



Leidinggevenden beschouwen interventies waar zij zelf een rol in spelen, zoals zelf prioriteiten stellen en zelf gesprekken voeren, als effectiever dan het doorverwijzen naar een professional.

Echter, dit wordt voornamelijk door kleinere organisaties beïnvloed, waarbij grotere organisaties het doorverwijzen naar professionals significant vaker als effectief zien dan kleinere organisaties.

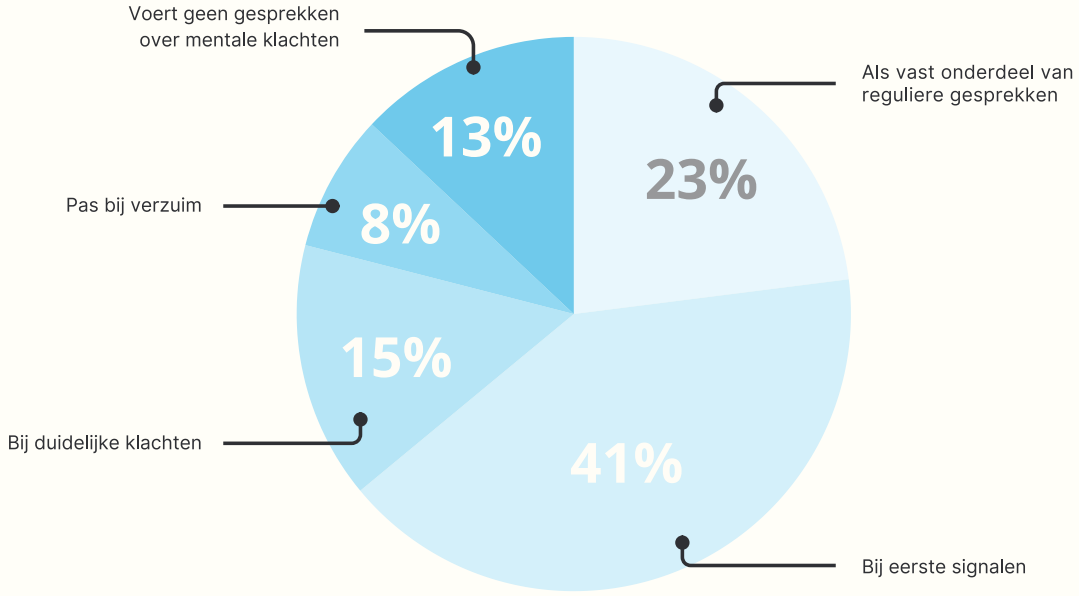
Basis, leidinggevenden: 1.752

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

23%

Een kwart van de leidinggevenden voert pas gesprekken bij duidelijke klachten of verzuim; 13% praat hier nooit over.

Wanneer gesprekken over mentale klachten gevoerd worden



Tussen de verschillende branches zijn duidelijke verschillen zichtbaar op het moment dat gesprekken over mentale klachten plaatsvinden. In de transport- & logistieke sector en in de kennisintensieve dienstverlening worden deze gesprekken relatief vaker gevoerd wanneer er al duidelijke klachten zijn (beide 19%). In de industrie- en bouwsector gebeurt dit juist minder vaak in die fase (13%).

Basis, leidinggevenden: 1.752

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

HSK
voorkomen en herstellen

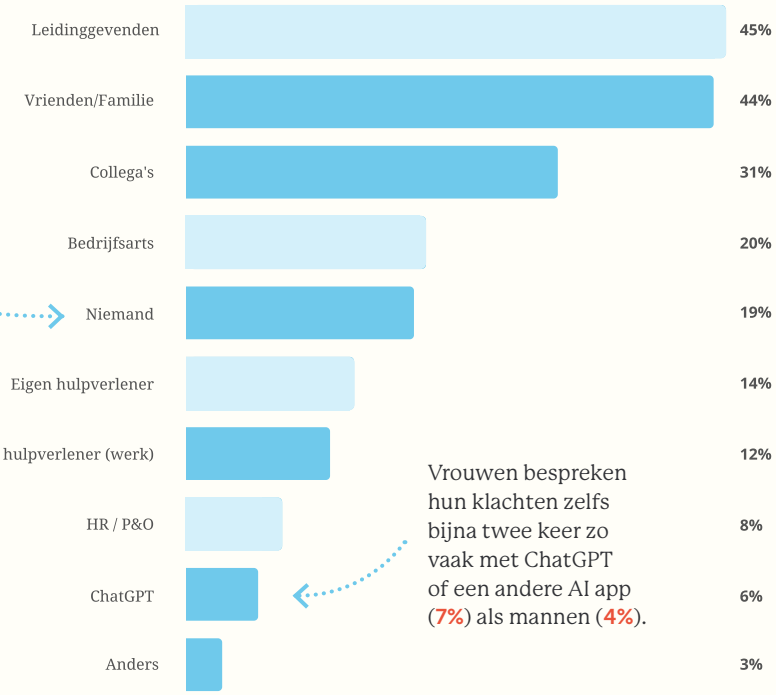
37%

Mentale klachten worden het vaakst met leidinggevenden besproken, maar 37% doet dit pas wanneer het werk eronder lijdt.

Vooral binnen de industrie en nijverheid (**25%**) en de overige dienstverlening (**24%**) worden klachten met niemand besproken. Binnen de gezondheidszorg is dit aandeel het kleinst (**15%**).

Binnen de gezondheidszorg heeft **22%** klachten besproken met een eigen hulpverlener, terwijl dit binnen de transport **9%** is. Overige branches zijn niet significant verschillend.

Medewerkers met mentale klachten* bespraken deze met:



Vrouwen bespreken hun klachten zelfs bijna twee keer zo vaak met ChatGPT of een andere AI app (**7%**) als mannen (**4%**).

We zien verschillen tussen de branches in het bespreken van mentale klachten met externe hulpverleners, zoals een coach, therapeut of psycholoog. In de industrie- en bouwsector gebeurt dit bij **10%** van de medewerkers, in transport en logistiek bij **14%** en in de kennisintensieve dienstverlening eveneens bij **10%**. De verschillen zijn kleiner als we naar de bedrijfsgrootte kijken: in kleine bedrijven (**<100** medewerkers) is dit **12%**, en in grote bedrijven **13%**.

58%

van de medewerkers met mentale klachten heeft deze op werk besproken** (n=538)

* medewerkers die klachten hebben ervaren (n=929)

** bij leidinggevenden, bedrijfsarts, Externe hulpverlener van werk of bij HR/P&O

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

De meeste medewerkers die klachten op werk besproken hebben, bespraken dit bij eerste signalen of toen werk eronder begon te lijden.

De 58% medewerkers die klachten op werk bespreekbaar hebben gemaakt, hebben dit gedaan wanneer:

Bij eerste signalen	36%
Toen werk ging lijden	37%
Bij ziekmelden	19%
Anders	8%

- In kleinere organisaties worden klachten eerder bespreekbaar gemaakt, waarbij 41% klachten bij de eerste signalen bespreekbaar maakt, tegenover 34% in grote organisaties.
- In de gezondheidszorg zijn door 46% van medewerkers klachten gemeld bij de eerste signalen.
- Binnen de transportsector (32%) en de collectieve sector (24%) wordt relatief vaak pas bij ziekmelden klachten gemeld.
- Vrouwen maken klachten eerder bespreekbaar dan mannen. 39% van vrouwen meldt zich al bij eerste signalen tegenover 34% van mannen.

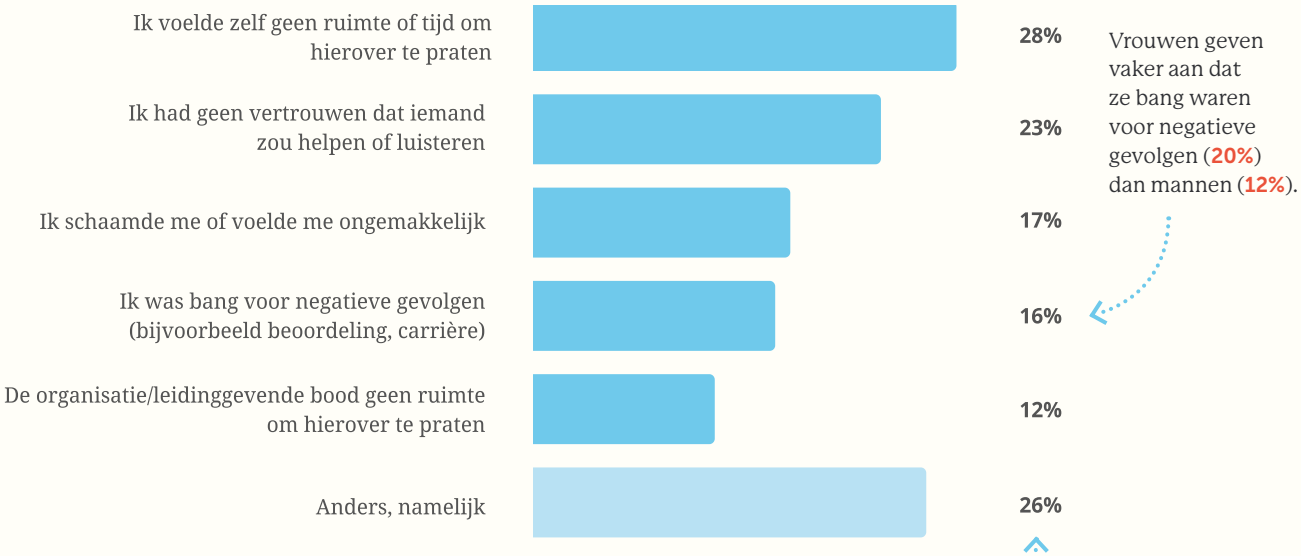
Basis: medewerkers die klachten op werk bespreekbaar hebben gemaakt (n = 538)

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

28%

van de medewerkers die mentale klachten niet op het werk bespreekbaar maken, doen dit vaak omdat ze geen ruimte ervaren om hierover te praten.

42% van de medewerkers met mentale klachten bespraken deze niet met iemand via werk om de volgende redenen:



1. Niet nodig / niet ernstig genoeg
"Daar was het niet heftig genoeg voor"

2. Geen behoefte / geen zin
"Geen behoefte aan"

3. Al met iemand anders besproken
"Fijner om dit eerst met mijn partner te bespreken"

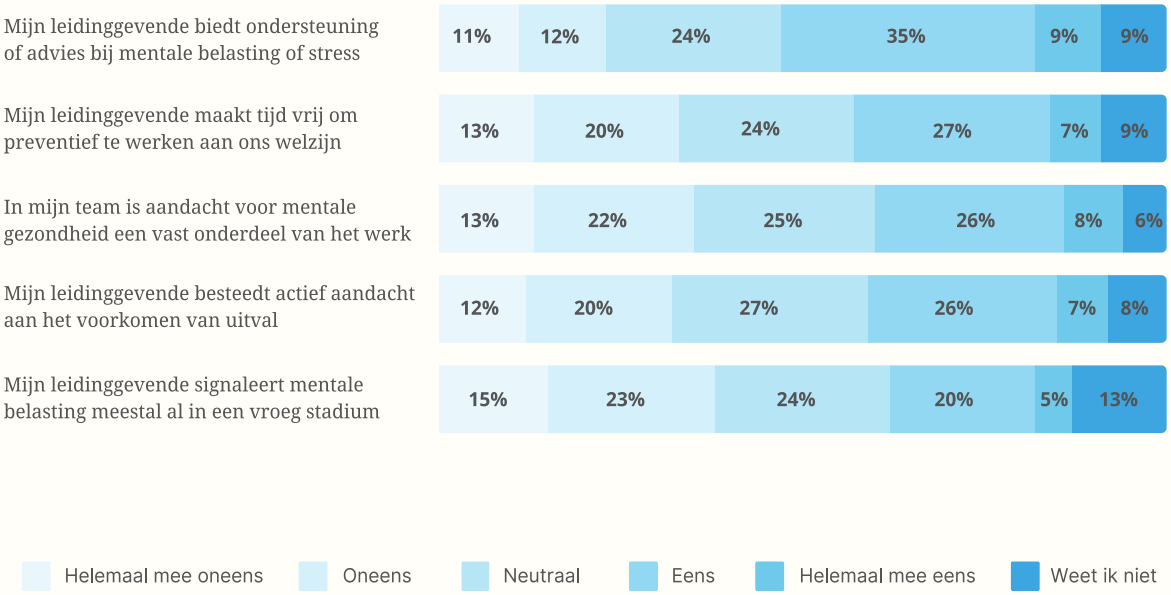
Basis, medewerkers die klachten niet hebben besproken (n=391)

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

44%

van de medewerkers ervaart ondersteuning van de leidinggevende bij mentale belasting of stress.

Preventie en vroegsignalering van mentale belasting door leidinggevenden



25% van medewerkers vindt dat leidinggevenden mentale belasting in een vroeg stadium herkennen, terwijl **59%** van leidinggevenden zich in staat voelt signalen tijdig te herkennen.

In de industrie- en bouwsector (**36%**) en in de transport- en logistieksector (**34%**) voelen medewerkers zich het minst gesteund door de leidinggevende, tegenover **47%** in de kennisintensieve dienstverlening.

34% van de medewerkers geeft aan dat aandacht voor mentale gezondheid een vast onderdeel is van het werk. In dezelfde lijn zien leidinggevenden een open cultuur, waarin mentale klachten bespreekbaar zijn, als de belangrijkste bijdrage aan verzuimpreventie (**43%**).

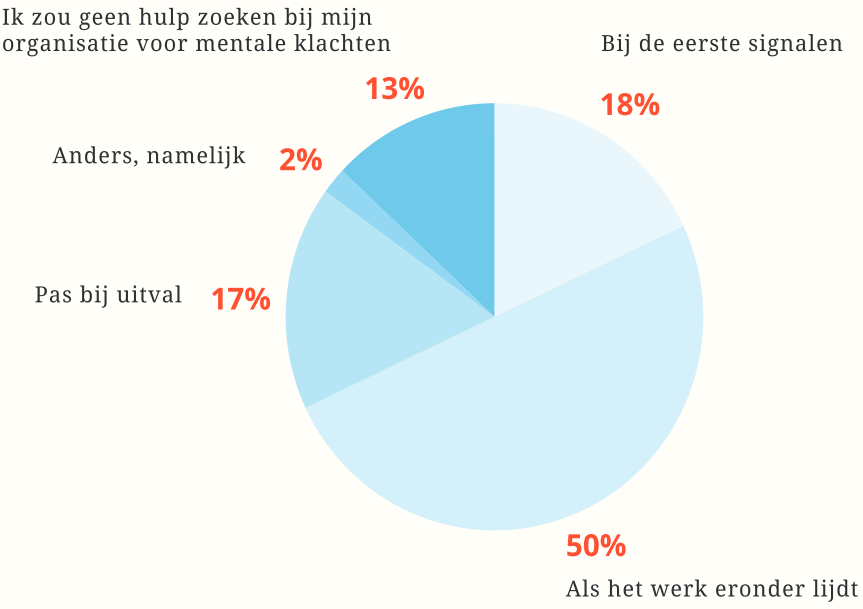
Basis, medewerkers: 1.710

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

67%

van de medewerkers zoekt pas hulp binnen de organisatie als het werk eronder lijdt of bij uitval; 13% doet dit helemaal niet.

Hulpzoekgedrag van medewerkers bij mentale klachten binnen de organisatie*



Waarom zou u geen hulp zoeken bij uw organisatie voor mentale klachten?**

1. **68%** zoekt liever hulp buiten de organisatie
2. **29%** heeft er geen vertrouwen in dat de organisatie helpt
3. **14%** is bang voor negatieve gevolgen voor hun loopbaan of beoordeling. Van de vrouwen is zelfs **20%** hier bang voor.

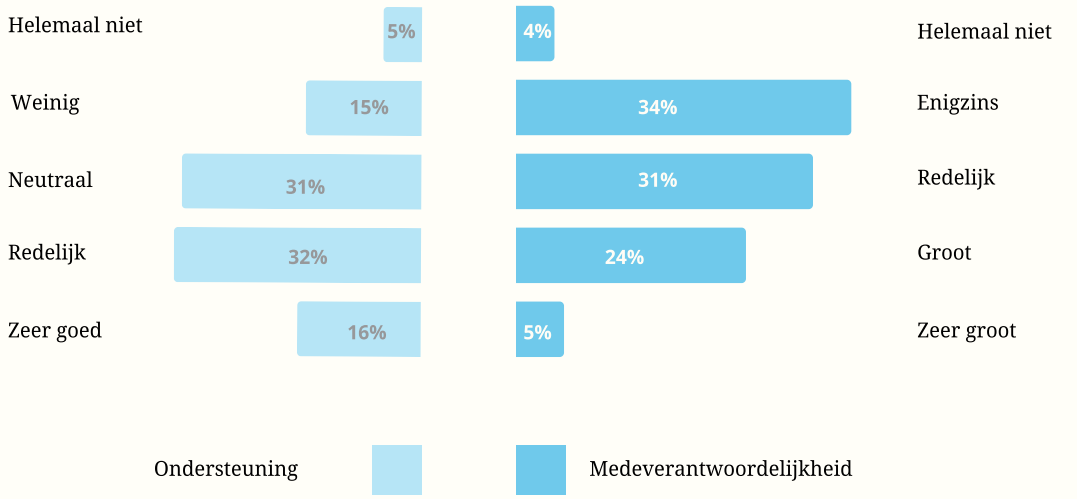
* basis: medewerkers die klachten hebben ervaren (n=781)

** basis: medewerkers die klachten hebben ervaren en geen hulp zouden zoeken bij hun organisatie: (n=104)

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

Medewerkers zien hun werkgever beperkt verantwoordelijk voor mentale gezondheid, maar ervaren ondersteuning bij klachten als positief.

In hoeverre biedt uw organisatie ondersteuning in het voorkomen van klachten of verzuim en in hoeverre vindt u uw werkgever (mede)verantwoordelijkheid voor mentale gezondheid?



Binnen organisaties wordt de meeste steun voor mentale gezondheid ervaren vanuit collega's: **61%** geeft aan hier ruimte en ondersteuning te voelen. Ongeveer de helft (**54%**) ervaart ondersteuning van leidinggevenden. Vanuit HR/P&O ligt dit aandeel beduidend lager, met **32%**.

Basis, medewerkers: 1.710

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

Onderzoeksverantwoording

- Dit onderzoek is uitgevoerd door Highberg in opdracht van HSK en onder begeleiding van Leene Communicatie.
- Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van een online vragenlijst.
- Het onderzoek is uitgevoerd via het inVotes panel.
- Het veldwerk vond plaats tussen 16 en 24 maart 2026.
- Om te bepalen wie in aanmerking kwam voor het onderzoek, zijn twee selectievragen gesteld: de arbeidsrelatie van de respondent (ZZP, loondienst of uitzendkracht) en of iemand een leidinggevende functie heeft. Respondenten zonder leidinggevende taken of die slechts een kleine groep (<10 personen) aansturen, werden als werknemer ingedeeld. In totaal hebben 1.752 Nederlandse leidinggevenden en 1.710 werkende Nederlanders alle vragen van het onderzoek volledig ingevuld.
- De totale steekproef is geselecteerd voor een representatieve afspiegeling van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en regio.

HSK
voorkomen en herstellen

Responsverantwoording

	Leidinggevenden	Medewerkers
Gender		
Mannen	1152	881
Vrouwen	600	829
Leeftijd		
t/m 44	528	979
45+	1224	731
Opleidingsniveau		
Laag	169	
Middelbaar	695	1064 *
Hoog	888	646

* De opleidingsniveaus laag en middelbaar zijn hier samengevoegd.

Voor meer informatie:
www.hsk.nl

HSK
voorkomen en herstellen

Meer weten over HSK?

Over HSK

HSK is al meer dan 25 jaar gespecialiseerd in de behandeling en preventie van psychische klachten, met een sterke focus op de relatie tussen mentale gezondheid en werk. Vanuit deze expertise ondersteunen wij organisaties en medewerkers bij het versterken van mentale veerkracht, het voorkomen van uitval en het bevorderen van duurzaam herstel.

Door preventie en behandeling met elkaar te verbinden, draagt HSK bij aan een integrale en werkgerichte aanpak van mentale gezondheid. Deze aanpak is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten, praktijkervaring en een continue focus op wat daadwerkelijk werkt.

Met de HSK Monitor Werk & mentale gezondheid leveren wij jaarlijks een bijdrage aan het inzicht in ontwikkelingen op de werkvloer en de manier waarop organisaties omgaan met mentale gezondheid.

Meer informatie over HSK vind je op onze website HSK.nl of neem direct contact op met relatiebeheer@hsk.nl.

Mental Care Group

HSK, Mentaal Beter, Opdidakt en RID zijn allemaal onderdeel van Mental Care Group. Met meer dan 2500 medewerkers door het land zetten wij ons iedere dag in om de beste zorg te bieden aan onze cliënten, van jong tot oud en van Groningen tot Maastricht. Het is ons doel om mensen te helpen met het aanpakken van mentale uitdagingen. Wij leren van en met elkaar, versterken elkaar waar mogelijk en maken het verschil waar nodig. Samen staan wij sterk voor een mentaal gezond, vitaal en veerkrachtig Nederland.

Contact

www.hsk.nl

relatiebeheer@hsk.nl

HSK
voorkomen en herstellen

Juridische disclaimer

Het materiaal in dit document is gemaakt met het doel informatie te verstrekken en is uitsluitend ter illustratie bedoeld. Het is niet bedoeld als juridisch bindend. HSK aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid, hetzij contractueel, uit onrechtmatige daad of anderszins, voor enig verlies of schade die direct of indirect voortvloeit uit het gebruik of het vertrouwen op de inhoud van dit document.

Auteursrechten en toestemming

Het materiaal in dit werk is auteursrechtelijk beschermd. Behoudens eerlijk gebruik voor journalistieke of wetenschappelijke doeleinden, mag geen enkel deel van dit document worden herdrukt of gereproduceerd in welke vorm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van HSK.
Bij gebruik voor journalistieke of wetenschappelijke doeleinden moet HSK als referentie worden vermeld. HSK moedigt de verspreiding van haar werk aan en zal normaal gesproken snel toestemming verlenen.